

VOLUNTARIADO EM PORTUGAL Do trabalho invisível à validação de competências

Raquel Rego

ICS-ULisboa, Lisboa, Portugal

Joana Zózimo

CES — Universidade de Coimbra e CIEM — Cooperativa de Ensino Egas Moniz, Coimbra, Portugal

Maria João Correia

Agrupamento de Escolas Queluz-Belas, Queluz, Portugal

Resumo Este artigo nasce de um estudo encomendado por uma ONG a um centro de investigação. O estudo baseou-se num inquérito por questionário a mais de 300 organizações promotoras de voluntariado e em 18 entrevistas a voluntários regulares de cinco áreas de atividade. Os dados recolhidos comprovam a aquisição de *soft skills* por meio do voluntariado e evidenciam a existência de um interesse amplo no reconhecimento institucional das aprendizagens informais a partir da experiência de voluntariado. Neste artigo conclui-se que a análise sociológica não pode continuar alheia ao voluntariado como fenómeno potenciador de empregabilidade.

Palavras-chave: voluntariado, competências, empregabilidade, aprendizagem informal.

Abstract This article stems from a study commissioned by an NGO to a research center. The study was based on a survey of more than 300 organizations that promote volunteering and 18 interviews with regular volunteers from five areas of activity. The collected data confirmed the acquisition of soft skills through volunteering and show that there is a widespread interest in the institutional recognition of informal learning from the volunteer experience. The article concludes that the sociological analysis cannot continue to neglect volunteering as a phenomenon that booster employability.

Keywords: volunteering, skills, employability, informal learning.

Résumé Cet article est le fruit d'une étude commandée par une ONG à un centre de recherche. L'étude s'est basée sur une enquête par questionnaire auprès de plus de 300 organisations promotrices de volontariat et sur 18 entretiens avec des volontaires réguliers de cinq domaines d'activité. Les données recueillies confirment l'acquisition de *soft skills* par le biais du volontariat et démontrent l'existence d'un grand intérêt pour la reconnaissance institutionnelle des apprentissages informels à partir de l'expérience de volontariat. L'article conclut que l'analyse sociologique ne peut pas continuer de négliger le volontariat en tant que phénomène porteur d'employabilité.

Mots-clés: volontariat, compétences, employabilité, apprentissage informel.

Resumen Este artículo nace de un estudio encargado por una ONG a un centro de investigación. El estudio se basó en una investigación por medio de un cuestionario a más de 300 organizaciones promotoras de voluntariado y en 18 entrevistas a voluntarios regulares de cinco áreas de actividad. Los datos recabados comprueban la adquisición de *soft skills* por medio del voluntariado y evidencian la existencia de un interés amplio en el reconocimiento institucional de los aprendizajes informales a partir de la experiencia de voluntariado. En este artículo se concluye que el análisis sociológico no puede continuar ajeno al voluntariado como fenómeno potenciador de la empleabilidad.

Palabras-clave: voluntariado, competencias, empleabilidad, aprendizaje informal.

Apresentação

Este artigo baseia-se num estudo encomendado por uma ONG portuguesa, em 2013, a um centro de investigação universitário, financiado por fundos comunitários e com o objetivo principal de criar uma matriz de competências geradas pelo voluntariado.

O objetivo deste artigo não é apresentar esta matriz de competências, mas dar conta dos resultados deste estudo, que mostram que há uma aquisição importante de competências informais pelos voluntários e um interesse amplo, de organizações e indivíduos, em ver reconhecidas e validadas as competências geradas pelo voluntariado. Assim, com base na análise das tarefas desempenhadas, competências adquiridas e vantagens e desvantagens percebidas, este artigo chama a atenção para uma realidade que tem sido desprezada pela literatura científica, e muito em particular em Portugal, a saber: a abordagem do voluntariado enquanto aprendizagem informal e potenciador de empregabilidade. Esta dimensão do voluntariado, que é pouco estudada, poderá constituir, no entanto, um contributo importante para a intervenção em problemas sociais contemporâneos, como o desemprego ou a formação. Trata-se, em suma, de um artigo com base num estudo empírico exploratório.

Três momentos fundamentais estruturam este artigo, a saber: o enquadramento teórico, no qual se esclarecem conceitos e se dá conta do progresso da literatura científica sobre a relação entre voluntariado e mercado de trabalho; a metodologia usada no estudo que as autoras deste artigo desenvolveram entre 2013 e 2014; a análise e discussão dos dados recolhidos com base quer num inquérito por questionário a organizações promotoras de voluntariado, quer em entrevistas a voluntários inseridos em organizações de características diversas.

Desambiguação dos conceitos-chave

O termo “voluntariado” remete-nos para um setor de atividade cujas organizações não visam prioritariamente o lucro mas a inclusão social, a representação de interesses, a educação cidadã, entre outros objetivos. Chamamos-lhe “setor voluntário”, quer por os seus órgãos sociais serem exercidos a título gracioso e a adesão à organização ser livre, quer por contar, em grande parte dos casos, com trabalho voluntário, pelo menos numa fase inicial do seu ciclo de vida (Rego, 2010b).

“Voluntário” opor-se-á então a “profissional”, não enquanto ocupação qualificada, com autonomia e autorregulação — ou seja, no sentido empregue pela hegemónica sociologia das profissões de natureza anglo-saxónica — mas como trabalho a tempo inteiro e remunerado. Com efeito, o voluntário é essencialmente aquele que desempenha uma atividade de forma desinteressada e não remunerada em favor de terceiros (Marcos, Parente e Amador, 2013), pois na prática podemos encontrar, entre os chamados voluntários, tanto profissionais (médicos ou professores), como outros indivíduos menos qualificados.

Entendemos então o voluntário como o indivíduo que, de forma livre, desinteressada e responsável, se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora. Estas ações podem ser de direção, quando assumem funções nos órgãos sociais, ou de execução, sempre que se aplique outro envolvimento (Delicado, Almeida e Ferrão, 2002). Neste artigo adotamos o conceito de “voluntariado formal”, não considerando, portanto, o voluntariado que seja feito fora de grupos ou organizações (CES, 2013; McCloughan *et al.*, 2011; Low *et al.*, 2008). Pelas mesmas razões, por não se encontrar integrado numa organização promotora de voluntariado, excluímos também o voluntariado empresarial.

Apesar de nos basearmos numa definição relativamente restrita e até legal,¹ a nossa perspetiva é primordialmente sociológica, assumindo a hibridez do campo do voluntariado (CES, 2013). Não nos restringimos, por conseguinte, à identificação do trabalho voluntário só quando exista um “programa de voluntariado”, em conformidade com a lei, ou tendo como requisito uma formação inicial, ou ainda uma idade mínima. O nosso propósito é refletir sobre a aquisição de competências, mais do que sobre o uso de competências adquiridas previamente, por via da formação, escolarização ou experiência profissional. Com efeito, consideramos à partida todos os tipos de voluntariado, mas, por razões operativas e metodológicas, somos levados a restringir-nos ao voluntariado feito no quadro de grupos ou organizações.

Importa ter presente que em pano de fundo mantemos a possibilidade de as aprendizagens em contexto de voluntariado serem mobilizadas e apropriadas pelo mercado de trabalho. Adotamos, deste modo, um conceito conciliador de “empregabilidade”, tal como Parente *et al.* (2011). Embora referente à capitalização do indivíduo, a empregabilidade permite-nos pôr em evidência a importância da relação do sistema educativo com o sistema produtivo.² Com efeito, é-se empregável, não só tendo em conta as competências adquiridas, como perante o seu potencial uso.

O sentido de “competência” por nós usado remete para a capacidade de mobilizar e usar recursos, quer através da prática, quer da apreensão de conhecimentos teórico-práticos ou estritamente teóricos, que pode dar origem ou não a uma certificação, diploma ou título. Apesar da banalização do conceito de competência (Parente, 2008), neste artigo ele é confinado aos saberes adquiridos em contexto organizacional, na perspetiva da qualificação dos indivíduos. As competências aqui em causa foram geradas, em suma, no quadro de aprendizagens informais, isto é, decorrentes de atividades da vida quotidiana, relacionadas com o trabalho, a família, o lazer, ou, como no caso concreto, em contextos de voluntariado.

1 Veja-se a definição de voluntariado patente na Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, que estabelece as bases de enquadramento jurídico do voluntariado, assim como na sua regulamentação, por via do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro.

2 Neste artigo exploramos a possibilidade de criação de um sistema de validação de aprendizagens informais (baseadas no voluntariado) que possa ser de algum modo integrado no sistema educativo.

Ainda que as competências geradas pelo voluntariado possam ser de natureza especializada, a aproximação ao terreno levou-nos a optar por explorar as chamadas *soft skills*, ou competências suaves ou ligeiras, que se geram por via das aprendizagens informais. Esta escolha deve-se sobretudo ao facto de estas competências serem as menos conhecidas (identificadas e sistematizadas) e, simultaneamente, serem aquelas para as quais o voluntariado parece trazer um contributo mais singular.

A instrumentalização do voluntariado

A literatura científica sobre o voluntariado incide frequentemente no perfil padrão do voluntário e nas motivações para o voluntariado. Neste sentido, por exemplo, os níveis de habilitações e de rendimento são muitas vezes referidos como tendo uma influência positiva na probabilidade de fazer voluntariado (Sardinha, 2011; Devlin, 2001). Por outro lado, uma vasta literatura tem-se debruçado sobre as motivações para o voluntariado, utilizando frequentemente inquéritos a este segmento da população e reconhecendo o altruísmo como uma motivação importante mas não exclusiva. Com efeito, a aquisição de saberes e capital pode ser significativa, pelo que o voluntariado assume também por vezes motivações instrumentais, mesmo se, como sustentam alguns, se arrisca a perder o carácter desinteressado e a levar as organizações promotoras de voluntariado a incorrer em situações de concorrência desleal com o setor lucrativo.

Numa perspetiva económica, as motivações para o voluntariado podem ser divididas em “recompensas internas”, como a satisfação em ajudar os outros, o altruísmo, mas também em “recompensas externas”, que derivam da perceção do voluntariado como um investimento (Hackl, Halla e Pruckner, 2007). Deste modo, o voluntariado pode ser entendido como promotor de oportunidades, e alguns estudos sustentam inclusivamente que há uma relação causal entre fazer voluntariado e ter um salário mais alto (Prouteau e Wolff, 2006; Devlin, 2001).

De acordo com o Inventário de Funções de Voluntariado (Clary *et al.*, 1998), a possibilidade de promover oportunidades de carreira é uma das seis funções do voluntariado. De facto, vários estudos demonstram que, para além de motivações altruístas (gostar de ser útil, de dar resposta a necessidades de outros) ou de ordem moral ou religiosa (o imperativo de ajudar os outros) para o exercício de voluntariado, entre os voluntários mais jovens é comum encontrar motivações “instrumentais”, geralmente ligadas ao treino para uma profissão (Bickel e Lalive d’Espinay, 2001; Delicado, Almeida e Ferrão, 2002; Shields, 2009). O voluntariado pode melhorar assim as perspetivas de empregabilidade, não só fortalecendo o *curriculum vitae* de estudantes (Anderson e Green, 2012), na medida em que contribui para a aprendizagem prática após uma aprendizagem teórica dada nas escolas e universidades (Lithgow e Timbrell, 2014), como ajudando mulheres a reentrar no mercado de trabalho após o período de ausência para cuidar dos filhos (Devlin, 2001), mesmo havendo evidência de que o voluntariado tem um efeito neutro noutros grupos (Paine *et al.*, 2013).

Alguns estudos mostram que o aumento do capital social e humano é uma das motivações identificadas como tendo impacto no mercado de trabalho pago (Hackl, Halla e Pruckner, 2007; Prouteau e Wolff, 2006; Devlin, 2001). O voluntariado parece propiciar o desenvolvimento de redes sociais, o chamado *networking*, mas também aprendizagens várias. De notar que também noutras áreas científicas, e embora não haja comunicação entre elas, a literatura tem mostrado a “força dos laços fracos” na procura de emprego (Granovetter, 1983), e como as organizações não lucrativas são ricas em capital social (Putnam, 1994).

Hoje temos assim trabalhadores que Maud Simonet (2010) diz exercerem trabalho “invisível”, que importa colocar no sistema, quer de formação quer de profissionalização, e tornar este um tema passível de ser analisado, inclusive pelos sociólogos do trabalho. O trabalho voluntário pode, de resto, constituir uma forma de subemprego, na medida em que, sob pretexto de se adquirir experiência profissional, são recrutados voluntários para funções permanentes e/ou qualificadas. Um caso que foi já objeto de reflexão pela literatura é o do trabalho nos museus do Reino Unido. Kirsten Holmes (2006) mostra que a grande competitividade nesta atividade levou a que, a par das qualificações, os candidatos a um emprego tenham de mostrar um alto grau de compromisso com a organização, o que se traduziu numa aceitação de que o voluntariado é uma componente da carreira. Trata-se de uma aceitação mais do que tácita, uma vez que o departamento da cultura do governo britânico aconselha essa experiência para a entrada profissional nos museus (Holmes, 2006).

Como Krinsky e Simonet (2012) reconhecem, as primeiras referências à invisibilidade do trabalho devem-se às feministas e aos estudos sobre o trabalho doméstico. No entanto, estes autores chamam a atenção para o prolongamento da “invisibilização” a outros trabalhos desvalorizados, designadamente levados a cabo por presos em fase de reinserção, beneficiários de apoios sociais, trabalhadores do sexo, cuidadores sociais, estagiários e, entre outros, voluntários em organizações promotoras de voluntariado.

Ora, o trabalho voluntário pode ser central na vida das pessoas e constituir um marco da sua identidade profissional ainda mais do que o trabalho remunerado (Taylor, 2004). Com efeito, o voluntariado é um dado fundamental na construção de muitas carreiras profissionais (Simonet, 2010) e é, ao mesmo tempo, uma fonte de profissionalização associativa, como sustentam Laville e Sainsaulieu (1997). Neste sentido, à semelhança daquelas outras categorias, o trabalho voluntário tem também reivindicado em alguns contextos nacionais um outro estatuto, regulamentação, etc.

Existe, em suma, evidência crescente de que o voluntariado proporciona maior empregabilidade, embora isso não queira dizer que ele conduza sempre ao emprego (Rochester *et al.*, 2009), até porque isso depende também da existência de oferta de emprego (Kamerade e Paine, 2014). Raros são os estudos, em todo o caso, que abordam o processo de mediação entre a aquisição de competências e a sua efetiva mobilização.

A ponte entre voluntariado e mercado de trabalho

Fundamental para a relação do voluntariado com o mercado de trabalho é a existência de mecanismos de reconhecimento das competências adquiridas pelo voluntariado que promovam o uso dessas competências, isto é, que viabilizem claramente essa transposição de saberes (Sleahitchi e Neacsu, 2013). Isto quer dizer que é fundamental fazer a ligação entre quem se capacita através do voluntariado e quem requer determinadas competências. Muitas vezes esta ligação é feita, da parte da procura, através da iniciativa pessoal de incluir a experiência de voluntariado no *curriculum vitae*, ou, da parte da oferta, solicitando determinados conhecimentos, atestados por uma carta de recomendação, por exemplo, em fase de recrutamento. No entanto, estas práticas são discricionárias e não promovem uma valorização sistemática e imparcial das aprendizagens informais. Faltam, com efeito, mecanismos precisos, fundamentados e universais, que possam não ser instituídos como obrigatórios, mas adotados por todos os interessados.

Poderemos, pois, considerar pelo menos dois momentos neste processo de reconhecimento que é sequencial: primeiro, o reconhecimento e validação, depois, a certificação. Tal como explica Ana Luísa Pires (2004), a implementação de sistemas de reconhecimento e validação das aprendizagens tem como finalidade promover a visibilidade das aprendizagens e atribuir-lhes um “valor de uso”, tanto na esfera educativa como social e profissional. A certificação, ou seja, a atribuição de um título, significa que o reconhecimento está na etapa de conclusão do processo.

Várias iniciativas têm sido lançadas nos últimos anos com o intuito de (i) institucionalizar o processo de reconhecimento de aprendizagens informais promovidas pelo voluntariado, de (ii) ir para além da valorização discricionária e pontual de alguns empregadores, e da (iii) inclusão, feita por alguns candidatos, do envolvimento em voluntariado ou associações no *curriculum vitae*.

Se vários países parecem estar a desenvolver sistemas de certificação (Williamson e Hoskins, 2005; Otero, McCoshan e Junge, 2005), com expectáveis diferenças de enquadramento e geralmente baseados apenas no tempo de dedicação,³ a iniciativa que possivelmente terá maior impacto acontece a nível europeu com a criação do certificado Youthpass. Com este se descreve e valida a experiência de aprendizagem não formal e informal e os resultados obtidos no quadro do European Voluntary Service, um programa europeu criado em 2010 para promover o voluntariado e a mobilidade dos jovens no espaço europeu.⁴

Estas iniciativas de criar mecanismos de reconhecimento e validação da experiência surgem em paralelo com o sistema dominante porque, como observa Ana Pires (2004) para o sistema de educação, a experiência tem assumido um lugar

3 Este é o caso, entre outros, do Canadá, que promoveu o Volunteer Experience Recognition Program Certificate, do Reino Unido, através de vários mecanismos (o Millenium Volunteers, o Higher Education Achievement Report) e da França, com o Passeport Bénévole.

4 Sobre o European Voluntary Service, consulte-se: http://europa.eu/youth/EU/voluntary-activities/european-voluntary-service_en

periférico nos modelos atuais. A experiência parece constituir um desafio para a normalização de procedimentos.

O caso francês constituirá uma exceção. Neste país, desde 2002, a experiência de voluntariado é passível de providenciar uma certificação que seja reconhecida pelo sistema de educação. Isto significa que as universidades francesas são obrigadas a admitir alunos que tenham obtido certificação escolar de nível secundário através do sistema de validação de competências adquiridas pela experiência, a *validation des acquis de l'expérience* (VAE).⁵ A VAE não só se aplica à população que abandonou precocemente o ensino, como à população que se envolve em associações, sindicatos, entre outras organizações do setor voluntário, desde que com uma experiência de pelo menos três anos.

Em Portugal, o chamado sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), que se aplica tanto às aprendizagens informais quanto às não formais (i.e., tanto às resultantes da experiência quanto às que são produto de atividades de formação não institucionais), certificou mais de 400.000 cidadãos entre 2006 e 2011 (Aníbal, 2013), e é incontornável para pensarmos o reconhecimento da experiência do voluntariado no nosso país. O RVCC adquire visibilidade nacional através da iniciativa Novas Oportunidades em 2005 e, após a suspensão recente, é hoje implementado nos Centros para a Qualificação e Ensino Profissional (CQEP), permitindo de novo aquele reconhecimento. No entanto, estas experiências de RVCC e CQEP, que não nos parecem comportar qualquer impedimento para o reconhecimento e validação das aprendizagens adquiridas pelo voluntariado enquanto experiência central, parecem tratar estas aprendizagens apenas como mais um dos elementos a considerar nos portfólios. Isto significa que quer o RVCC quer os próprios voluntários não parecem estar *a priori* sensibilizados para a possibilidade de valorizar a experiência de voluntariado, de execução ou de direção, de per si.

Em suma, um sistema de reconhecimento e validação de aprendizagens informais é indispensável para que as competências adquiridas em voluntariado sejam reconhecidas e mobilizadas. São, no entanto, raras as propostas nacionais, embora pareçam proliferar iniciativas em outros países para certificar o voluntariado. O sistema educativo nacional não está também sensibilizado para o fazer.

Metodologia

O estudo cujos resultados apresentamos neste artigo, e que decorreu entre 2013 e 2014, pretendeu criar uma ponte entre a experiência de voluntariado e o uso dessa experiência para outros fins, através da criação de uma matriz de competências geradas pelo voluntariado. Dele surgiu também a proposta de um sistema de reconhecimento e validação dessa matriz que considerou a possibilidade de a testar por meio de um projeto piloto. O interesse subjacente a este estudo era, pois, potenciar a empregabilidade dos voluntários fornecendo mecanismos que permitissem criar

5 Sobre a *validation des acquis de l'expérience*, consulte-se: <http://www.vae.gouv.fr/>

o elo de ligação entre o voluntariado e o mercado de trabalho. Neste artigo atemo-nos, não às ferramentas construídas, matriz e sistema, mas ao processo e sua percepção. Em todo o caso, importa informar do desenho do estudo para melhor compreendermos as suas potencialidades e limitações.

O estudo comportou três fases metodológicas que passamos a apresentar. Nas primeiras semanas desenvolveu-se uma fase exploratória na qual, por um lado, se realizaram entrevistas a especialistas, voluntários e representantes institucionais de organizações que gravitam em torno do reconhecimento de competências e do voluntariado e, por outro lado, se fez pesquisa documental, quer de bibliografia científica, quer de outras referências, como documentos oficiais e informação em *websites*. O objetivo desta fase exploratória era recolher informação sobre o tema e sobre as práticas no terreno que nos permitisse definir conceitos, identificar os desafios que se colocam ao voluntariado e ao reconhecimento de competências, identificar atores-chave, etc. Esta fase do estudo beneficiou assim todas as fases seguintes.

Numa segunda fase, concebemos, implementámos e analisámos um inquérito por questionário dirigido às organizações promotoras de voluntariado. O objetivo era essencialmente conhecer de forma extensiva a percepção das organizações sobre a aquisição de competências pelos voluntários. Preparámos um inquérito *on-line* relativamente breve (com cerca de 30 perguntas) e diretivo (com apenas duas perguntas abertas) que, dada a dispersão das organizações promotoras de voluntariado por inúmeras bases de dados, públicas e privadas, foi enviado diretamente na maior parte dos casos, mas seguiu também através de um *link* para ser reenviado para listas de contactos. De notar que, para obter o fornecimento de informação o mais rigorosa possível e permitir a comparação, pediram-se dados sempre relativos ao ano de 2012.

Deste modo, em maio de 2013 foi enviado o inquérito a 1189 organizações, desde associações juvenis a associações de bombeiros, passando por coletividades de cultura e recreio, museus e IPSS. Esta base de sondagem composta por 1189 organizações promotoras de voluntariado foi assim criada a partir das bases de dados disponíveis e que tinham como denominador comum o nome e o endereço eletrónico. Até ao encerramento do prazo de receção de respostas, em julho, foram recebidos 328 inquéritos válidos. Obteve-se, por conseguinte, uma taxa de resposta de cerca de 28%, o que constitui um valor muito satisfatório nesta modalidade de administração de inquéritos. Não sendo possível obter uma amostra estatisticamente representativa, dadas as características da nossa base de amostragem, com informação escassa sobre as organizações, conseguiu-se, em todo o caso, uma amostra que se revela já por si significativa. A análise dos dados é descritiva, não só por estarmos perante uma amostra com as limitações acima identificadas, como por se impor num primeiro momento uma análise simples dos dados, que assumem neste estudo um papel complementar. Para esta exploração dos dados, usou-se *software* especializado.

No último quadrimestre de 2013 iniciou-se então a realização de 18 entrevistas a voluntários, com base na escolha aleatória de organizações de áreas de intervenção distintas e regionalmente diferenciadas que se haviam mostrado, no

inquérito, recetivas a uma colaboração posterior. Tendo em conta que a seleção dos voluntários seria feita por estas organizações, procurou-se limitar o enviesamento assim produzido solicitando que a indicação dos voluntários obedecesse a alguns critérios, a saber, que o voluntariado fosse regular e com características sociodemográficas diversas (idade, sexo, escolaridade, condição perante o trabalho). O objetivo desta última fase de trabalho de campo era recolher informação sobre as competências adquiridas pelos voluntários durante a sua experiência de voluntariado, de modo a construirmos a matriz de competências, daí que fosse fundamental conseguir perfis de voluntários o mais diversos possível.

O guião de entrevista foi, assim, o principal instrumento de recolha de dados para a construção da matriz de competências. Ainda que composto por outras partes, inclusivamente uma que questionava sobre a perceção acerca de um possível sistema de validação de aprendizagens informais, o guião tinha como momento chave a descrição detalhada do trabalho desempenhado pelo voluntário. Deste modo, foram feitas entrevistas a voluntários com um perfil sociográfico bastante diverso. Além disso, todos os entrevistados eram voluntários regulares há pelo menos um ano, o que nos assegura terem já alguma reflexividade sobre a sua experiência. A análise das entrevistas foi temática e, tendo por base a sua gravação, usou *software* específico de análise de conteúdo.

Importa anotar, por fim, que as várias fases foram acompanhadas por um grupo de trabalho, composto por representantes da administração central do domínio da formação e do trabalho e de organizações ligadas ao voluntariado, que se revelou particularmente importante para a antecipação de reações e orientação de algumas tomadas de decisão, como sucedeu com a opção de aprofundamento de competências suaves ou ligeiras em detrimento de especializadas ou profissionais.

Análise e discussão de resultados

Inquérito às organizações

A análise do inquérito às organizações promotoras de voluntariado mostra-nos que a nossa amostra tem algumas características próximas das de outros estudos (Franco *et al.*, 2005; Rego, 2010a), como a distribuição geográfica e a dimensão das organizações. Mas, já no que respeita às características dos seus voluntários, os resultados são variáveis, pelo que se reforçam as cautelas com qualquer intento de generalização dos resultados.

Com efeito, as organizações inquiridas localizam-se sobretudo no distrito de Lisboa, e a amostra comporta uma grande variedade de distribuição territorial: de norte a sul, passando pelos arquipélagos, do litoral ao interior do país. Além disso, a grande maioria das organizações inquiridas foi criada sob democracia, embora haja cerca de 22% de organizações criadas antes de 1974 e cerca de 6% com mais de 100 anos.⁶

6 Os valores percentuais foram arredondados de modo a facilitar a leitura dos dados.

Quadro 1 Áreas e dimensão das organizações promotoras de voluntariado (%)

Áreas de intervenção	
Ação social	56,4
Educação / formação	50,6
Ação cívica	43,0
Saúde	40,5
Cultura	29,3
Defesa do ambiente / animais	28,0
Cooperação para o desenvolvimento	23,8
Defesa do património	18,6
Defesa de minorias	16,8
Desporto	16,2
Justiça / direitos humanos	14,9
Ciência	9,1
Outras	9,5
Dimensão das organizações em função do número de voluntários	
Até 10 voluntários	29,7
De 11 a 30 voluntários	29,5
De 31 a 99 voluntários	23,3
100 voluntários ou mais	17,5

Fonte: Inquérito às organizações (2013).

Finalmente, no que respeita às áreas de intervenção, a maioria assinala desenvolver serviços de ação social, seguindo-se a educação/formação e a ação cívica, o que tem correspondência com os dados recolhidos em outros estudos (Franco *et al.*, 2005).

A esmagadora maioria das organizações inquiridas (86%) tem voluntários para além dos titulares dos órgãos sociais, sendo a maior parte regular (62%) e não ocasional (33%). A distribuição do número de voluntários por organização é grande, embora mais de metade da amostra (59,2%) diga ter até 30 voluntários, o que nos habilita a dizer que predominam as organizações de pequena dimensão. O quadro 1 apresenta os dados relativos às principais características das organizações inquiridas acima referidas.

Como dissemos, no que diz respeito ao perfil dos voluntários, a nossa amostra revela-se particular. Do ponto de vista do perfil sociográfico, ao contrário do que muitas vezes se verifica (Franco *et al.*, 2005; Rego, 2010a), as organizações inquiridas têm mais homens do que mulheres.

No entanto, se concebermos uma nova variável que considere a proporção de homens e mulheres, verificamos que há mais organizações só com mulheres ou com mais mulheres do que homens (50%), do que só com homens ou com mais homens do que mulheres (35%). De notar ainda que a escolaridade destes voluntários é sobretudo de nível secundário, seguido de ensino básico e ensino superior. O grupo etário que reúne um maior número de voluntários situa-se entre os 25 e os 34 anos. Segue-se depois o grupo etário seguinte, de 35 a 54 anos e ainda o de 55 a 64 anos. O grupo menos expressivo é o mais jovem, com 15 a 24 anos.

Finalmente, no que respeita a condição perante o trabalho, os estudantes/bolseiros de investigação são a categoria com maior representação no universo de

Quadro 2 Características sociodemográficas dos voluntários nas organizações promotoras de voluntariado (valores absolutos)

Sexo	
Homens	31.411
Mulheres	27.427
Intervalos de idade	
15-24 anos	2.642
25-34 anos	19.412
35-54 anos	7.606
55-64 anos	7.467
65 anos ou mais	5.390
Graus de escolaridade	
Ensino básico	16.019
Ensino secundário	16.852
Ensino superior	9.628
Não sabe / Não responde	115
Condição face ao trabalho	
Ativos	10.056
Estudantes / bolsiros de investigação	22.642
Domésticas	824
Desempregados / à procura de 1.º emprego	3.467
Reformados	4.402

Fonte: Inquérito às organizações (2013).

voluntários das organizações inquiridas, ao que se segue a população ativa e depois os reformados. A categoria com menos voluntários é a dos que se ocupam das tarefas domésticas. No quadro 2 apresentam-se os dados relativos às principais características sociodemográficas dos voluntários nas organizações inquiridas.

A maioria das organizações inquiridas (65%) deu ou facultou formação aos seus voluntários, e destas cerca de 34% proporcionaram formação a todos eles. A formação dada aos voluntários representou sobretudo um baixo volume de horas (38% das organizações assinalam predomínio da formação até 8 horas) mas reportou-se a conteúdos mais técnicos (52%) do que gerais, isto é, sobre o voluntariado. De notar que muitas associações (60%) tinham também alguns voluntários com formação anterior, e algumas tinham voluntários sem formação (33%). O investimento em formação parece-nos mostrar, não só a importância que ela tem vindo a assumir neste âmbito, a que não é estranha, de resto, a existência de empresas e associações vocacionadas para esse fim, como a existência de recursos humanos qualificados por vias concorrentes com o sistema dominante. Confirma-se assim o voluntariado como um espaço de aprendizagem não exclusivamente informal.

Quando inquirimos as organizações sobre as tarefas desempenhadas pelos voluntários, em primeiro lugar surgiram as atividades com o público-alvo (56%), em segundo lugar atividades de divulgação (45%), e em terceiro de angariação de fundos (40%). A candidatura a projetos é a tarefa que é menos desenvolvida por voluntários nestas organizações, reunindo apenas 18% das respostas.



Figura 1 Competências adquiridas pelos voluntários (%)

Fonte: Inquérito às organizações (2013).

Quase todas as organizações (94%) consideram que houve aquisição de competências por parte dos seus voluntários, não considerando para o efeito as competências adquiridas pela eventual formação recebida. As competências mais adquiridas, segundo a nossa amostra e tendo por base o referencial europeu das competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida (Comissão Europeia, 2007), foram as competências sociais e cívicas, com 70% das respostas. A figura 1 mostra a distribuição das respostas a esta pergunta, o que constitui um contributo fundamental para as conclusões do estudo, na medida em que confirma a importância do voluntariado, por um lado, como experiência onde se adquirem competências e, por outro lado, como experiência onde as *soft skills* são particularmente estimuladas.

Estes resultados, como vimos na primeira parte deste artigo, parecem coincidir com os de outros estudos que apontam para o voluntariado como promotor de capital social e humano e da integração em redes/*networking*. No fundo, competências que têm sido identificadas e associadas ao voluntariado mas de forma não sistemática.

Finalmente, no que respeita a perceção sobre um possível sistema de validação das aprendizagens informais do voluntariado, os resultados evidenciam uma identificação de vantagens tal como de desvantagens. No que diz respeito às vantagens, porventura por serem as últimas perguntas e abertas, os resultados dão conta de um elevado número de não respostas. Em todo o caso, delineiam-se duas categorias, a saber:

- promoção da qualificação e inserção no mercado de trabalho — quer porque um sistema de validação de aprendizagens poderá ser facilitador da inserção dos voluntários nesse mercado, quer porque poderá permitir a uniformização de critérios na construção de um *curriculum vitae* base do voluntário, onde as aprendizagens se assumem claramente como qualificantes;

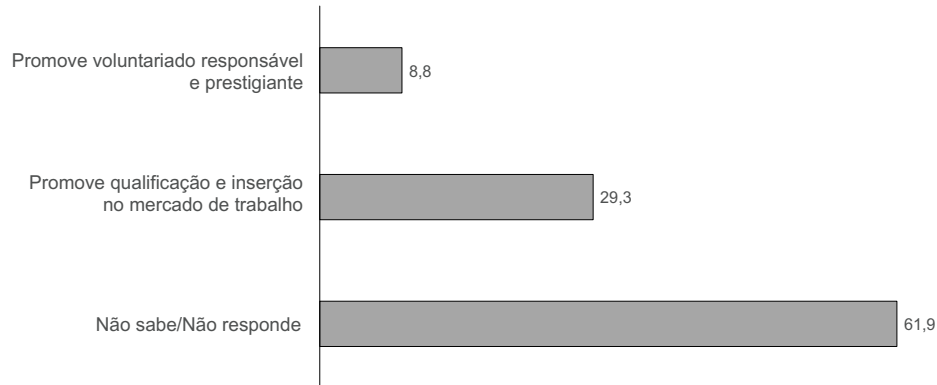


Figura 2 Vantagens de sistema da validação das aprendizagens informais (%)

Fonte: Inquérito às organizações (2013).

- promoção de voluntariado responsável e prestigiante — pois, através da maior visibilidade social e institucional que um sistema de validação de aprendizagens traria ao voluntariado, contribuiria para o aumento do sentido de responsabilidade do trabalho desenvolvido, constituindo-se como estímulo e fator de recrutamento para novos voluntários.

A relação com o mercado de trabalho surge como a mais importante, conforme mostra a figura 2.

Três tipos de desvantagens foram apresentadas pelas organizações da nossa amostra:

- afastamento de potenciais voluntários — este argumento foi apresentado em outros estudos também e sustenta que é um paradoxo formalizar o que é informal, considerando que um sistema de validação dissuadiria muitos indivíduos de se envolverem por recearem um compromisso maior do que o que podem ter;
- instrumentalização do voluntariado — ao ser criado um sistema de validação, as motivações para o voluntariado deixariam de ser altruístas, inclusive na perspetiva das organizações poderia haver um desvirtuamento desta experiência em favor de um interesse financeiro;
- dificuldades operativas — um sistema de validação das aprendizagens do voluntariado perspetiva-se para algumas organizações como burocrático ou de difícil operacionalização considerando a diversidade de organizações que acolhem voluntários.

Apesar de os resultados não serem muito expressivos, a desvantagem apontada que reúne mais respostas são as dificuldades operativas, com 21% de organizações a assinalarem esse tipo dificuldades.

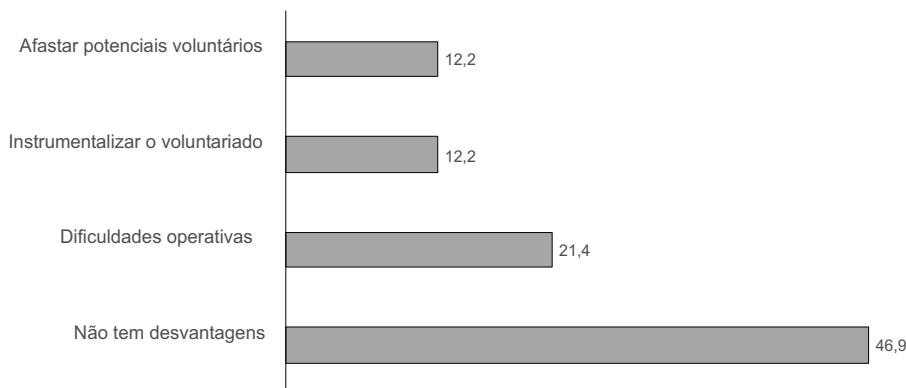


Figura 3 Desvantagens de um sistema de validação das aprendizagens informais (%)

Fonte: Inquérito às organizações (2013).

Em suma, segundo a nossa amostra de organizações promotoras de voluntariado, há aquisição de competências por parte dos seus voluntários, sobretudo sociais e cívicas, isto é, *soft skills*, pelo que se entende que um sistema de validação das aprendizagens ocorridas neste contexto pode auxiliar a valorização do voluntariado no mercado de trabalho, embora sejam esperadas dificuldades na colocação em prática de um tal sistema.

Entrevistas aos voluntários

As entrevistas aos voluntários⁷ foram realizadas por todo o país e incluíram mulheres (13) e homens (5), de diversas idades (5 com até 30 anos, 6 com 31-50 anos, 7 com 51 anos ou mais), em situações familiares / de estado civil várias (sozinhos, em casal com e sem filhos, etc.), maioritariamente com educação superior mas também com formação ao nível do ensino secundário (13 e 4 respetivamente) e em situações profissionais distintas (distribuídos igualmente por empregados, desempregados e reformados), sobretudo pertencendo à categoria profissional de “especialistas de atividades intelectuais e científicas”, mas contando ainda com “técnicos e profissões de nível intermédio” e “pessoal administrativo”. As organizações onde se inseriam tinham uma intervenção que vai da ação social à cultura passando pela saúde, desenvolvimento e ambiente. Obtivemos assim um grupo heterogéneo de entrevistados, que não reflete o perfil do voluntário identificado no inquérito, mas

⁷ Não se tratando de uma amostra em sentido estatístico (isto é, para aplicação de um inquérito por questionário), pretendeu-se que o grupo de voluntários aqui em análise fosse o mais diverso possível e, por isso, enriquecedor para a nossa recolha de informação. Além disso, dispondo apenas de 18 entrevistas, na apresentação dos resultados optamos raras vezes por dar conta de números e nunca de percentagens.

que assegura a diversidade que se procurava nesta fase e apesar de ter sido obtido com a intermediação das organizações promotoras de voluntariado.

A maior parte dos voluntários entrevistados tinham formação específica para o voluntariado, havendo sete dos nossos entrevistados que tinham tido como requisito para o voluntariado a obtenção de formação ministrada pela própria organização. Estes resultados parecem confirmar, não só estarmos perante um grupo de indivíduos com preparação, mas também que a formação é uma prática cada vez mais valorizada nestes contextos, tal como evidenciava já o inquérito às organizações. Além disso, mostram que o voluntariado é um contexto de aprendizagens diversificadas e possivelmente cada vez mais formalizadas.

No que diz respeito às funções ou tarefas desempenhadas pelos entrevistados, elas são múltiplas e não necessariamente específicas da área de atividade da organização onde se encontram envolvidos. As tarefas exercidas pelos voluntários mais referidas são:

- Organização e catalogação de objetos/documentos:
 - coordenação de projetos/atividades;
 - inserção e organização de dados;
 - formação/aulas;
 - acompanhamento e apoio de crianças/idosos/grupos específicos.

No entanto, a quantidade de tarefas é vasta, podendo ser tão variadas como:

- Visitas domiciliares:
 - angariação de fundos / outros recursos;
 - submissão de candidaturas a projetos;
 - diagnóstico no terreno;
 - guardaria/vigilância;
 - apoio a profissional muito qualificado.

Quando inquiridos sobre o que aprenderam com as tarefas, como ilustrado pelos seguintes excertos das entrevistas, o voluntariado serviu sobretudo para os capacitar nas áreas de:

- Desenvolvimento pessoal:

Exatamente, eu penso que é fundamental e depois ter sensibilidade para poder estar. Isso é muito importante, olhar, eles sentem, eles são como nós, eu sinto quando uma pessoa olha para mim e está a olhar para mim meia desconfiada. Ter a capacidade de estar com eles como iguais a nós, como se fôssemos eles, isto vem de dentro. [E9]

A humildade, a humildade era uma competência que eu tinha de treinar todos os dias [durante o voluntariado] porque eu acho que nós [antes] não temos esta perceção mas nós somos profundamente arrogantes no sentido de a nossa matriz de trabalho, a nossa matriz de valores, a nossa matriz de fazer as coisas e eu acho que é um trabalho

diário, era um treino diário e a isso ajudava muito nós estarmos em comunidade, porque falávamos muito umas com as outras [...]. [E12]

— Sensibilidade interpessoal:

Nós aprendemos a estar e ficar atento[s] ao que aquela pessoa precisa e o, a questão do conversar é mais um estar um conversar para que a pessoa diga o que lhe vai na alma, é esse o objetivo que nós temos, não é nós estarmos ali a falar e a contar a telenovela não sei quê, pode eventualmente fazer sentido numa determinada situação, mas estas pessoas ou nós todos quando estamos numa situação de fragilidade há medos, há inseguranças, há dúvidas que muitas vezes estão escondidas, ou estão com medo de saírem, de serem reveladas... [E7]

[... fez] de mim uma pessoa mais sensível à realidade do que se passa à sua volta, uma coisa é aquilo que se ouve na televisão, outra coisa é presenciar isso... [nesta] área [você] está a lidar com diferentes realidades e vários tipos de pessoas e tem de adequar a sua linguagem e modo de falar à pessoa que tem na sua frente. [...] Tem de ter uma linguagem na comunicação que a pessoa perceba. Se a pessoa disser “Ya meu” tem de dizer “Ya meu” porque é essa a linguagem da pessoa. [E5]

— Planeamento e organização:

[...] aprendi a nível de organização de trabalho, o que é prioridade... neste caso claro que é o telefone e o atendimento presencial, e depois os *e-mails*. A organização do tempo, da ordem de trabalho, das prioridades... isso é muito importante não é, é aquela coisa que com a experiência vai-se ganhando, porque de início uma pessoa tem uma ideia, mas depois enquanto não está na prática, a trabalhar, não tem tantos conhecimentos. Nós temos sempre, sempre trabalho, deu para aprender, foi muito muito bom. [E14]

Planificação e gestão de projetos [...]. No museu sim [...]. Surge uma ideia, nós éramos dois e dizem-nos “Preparem uma visita temática”, sei lá, sobre os retratos nas coleções do museu. Nós tivemos que conceber tudo. Que obras vamos focar, investigar sobre as obras, que circuitos vamos estabelecer, de forma coerente, como é que vamos articular para passar de uma obra para a outra, que pontos de articulação estabelecemos, como é que vamos começar como é que vamos terminar. Era preciso pedir informações, investigar, lia em vários livros, indicavam-nos bibliografia, implicava realmente muito trabalho de casa. [E2]

Os voluntários entrevistados assinalam ter beneficiado mais pessoalmente e pouco a nível profissional, embora seja importante ter aqui presente que os desempregados, de quem se poderia esperar uma motivação importante para a transição para o mercado de trabalho, são apenas um terço dos voluntários entrevistados. A maior parte das profissões onde os voluntários entendem que a aprendizagem adquirida pelo voluntariado poderia ser útil, corresponde a profissões na gestão de recursos

humanos ou na área social. Assinalam também a utilidade das aprendizagens em atividades semiprofissionalizadas, como “preparação, submissão e gestão de projetos europeus”, ou que correspondem a atividades auxiliares para o trabalho, como “trabalhar em equipa”. No fundo, tal como mostrava o inquérito às organizações, as competências que sobressaem são claramente suaves ou ligeiras e não especializadas. Os voluntários entrevistados entendem que a capacitação proporcionada pelo voluntariado não tem uma correspondência direta com uma atividade profissional remunerada em particular, mas contribuirá para ela.

Não nos parece surpreendente que apenas um dos nossos entrevistados tenha referido conhecer algum tipo de sistema de validação das competências adquiridas com o voluntariado. Apesar de estarmos perante um grupo com experiência e formação na área do voluntariado, estes sistemas não são numerosos e são recentes. Ao perguntarmos se entendem que um tal sistema seria importante, a maioria dos nossos entrevistados disse encontrar interesse numa proposta desta natureza. As razões para essa valoração dividem-se entre um reconhecimento abstrato e um uso instrumental para fins de apreciação do *curriculum vitae* e procura de emprego.

Portanto em termos sistemáticos não existe e para a aquisição de empregos eu suponto que era muito importante até porque é uma coisa que nos diferencia de outras pessoas que estão desempregadas e que não fazem nada porque desanimam... [E16]

Porque eu acho que foram dois anos tão transformadores na minha vida, em que eu desenvolvi competências umas que eu consigo verbalizar, outras que não, mas que são tão importantes que eu acho que é uma pena elas não serem valorizadas, mas acima de tudo é uma pena elas não serem aproveitadas. Acho que sim, seria importante valorizar, mas acima de tudo aproveitar. Tirar partido das competências que eu desenvolvi. [E11]

Eu acho que a formalização é importante nem era para nós pessoalmente não tenho assim nenhuma necessidade específica que haja uma formalização mas sinto que é necessário para valorizar o voluntário. Porque se houver uma sistematização e uma formalização que as pessoas que precisam possam ir verificar é completamente diferente porque às vezes eu sinto que o voluntário é muitas vezes conotado com alguém que está reformado e não tem mais nada para fazer na vida e então anda para aí a fazer coisas é muitas vezes é a noção até pessoas próximas a mim, o ser voluntário, “Ah não tens nada mais melhor para fazer” e isso é uma coisa que pode passar a vários níveis portanto esse tipo de situação. [E7]

Quando inquiridos sobre vantagens e desvantagens de um sistema de validação, as vantagens identificadas foram essencialmente de âmbito laboral e as desvantagens relativas ao desvirtuamento da natureza altruísta do voluntariado, o que de novo vai ao encontro dos resultados do inquérito.

Para o mercado de trabalho acho que era interessante haver uma, entre aspas, base de dados, não sei se é assim sequer que se chama ou que se chamará, e isso ser uma

vantagem para quem precisa de uma pessoa que já tenha experiência naquela área ainda que não tenha formação. Eu falo por mim, porque eu não tenho formação, eu tenho o ensino secundário e tenho as minhas formaçõezinhas nenhuma é profissional ou nenhuma me dá um diploma ou uma licenciatura, portanto acho que as pessoas que são voluntárias, muitas das vezes são menosprezadas, e é uma realidade, acho que qualquer pessoa que faça voluntariado a sério concorda comigo porque não dão valor, não deixa de ser a tal obrigação ou a tal, enfim, competência de cada cidadão. [E15]

Um risco é de facto o que eu estava a dizer, as pessoas instrumentalizarem o voluntariado para conseguirem benefícios. E portanto um sistema que valide as competências pode estar quase a funcionar como uma universidade que passa diplomas a quem fizer aquilo, e portanto haver aqui uma certa instrumentalização e que o voluntariado seja um bocadinho vítima desta vontade e quase desta necessidade de as pessoas terem um currículo bem preenchido. [E14]

Nunca tinha pensado nisso, agora é que me levantou essa questão, porque realmente o voluntariado nunca é nessa base, nunca é pensado “Eu vou dar para receber alguma coisa”. Desvantagens... É assim não vou dizer que não haveria pessoas que fizessem isso se calhar para ter mais currículo, se calhar depois poderia haver essa situação... também pode haver esse tipo de pensamento. Não digo que o voluntariado não seja sempre importante, seja de boa vontade ou com estas segundas intenções, mas acho que perde um bocado o sentido de voluntariado. [E11]

De qualquer modo, não foram raras as respostas que mostravam alguma ambiguidade, o que nos parece confirmar que a questão não é linear, e anunciar que qualquer opção que venha a ser tomada comportará sempre efeitos perversos.

Vale a pena registar também que alguns entrevistados assinalaram que um sistema que reconhecesse e validasse competências adquiridas no voluntariado poderia levar à utilização de voluntários para suprir trabalho remunerado, causando assim tensões no seio das organizações entre profissionais e voluntários.

Apesar de estar claro na lei que um voluntário não substitui postos de trabalho, por vezes quando um voluntário chega há esse receio dos trabalhadores de lá. O haver esse reconhecimento mais formal, uma coisa é o reconhecimento informal da instituição, mas esse reconhecimento mais formal pode agravar essa desconfiança, mas o haver essa desconfiança não altera o que o voluntário adquiriu e que outros, que o não foram, não adquiriram... [E2]

Cada vez mais o que se vê é que há um aproveitamento do tempo e do trabalho que o voluntário dá, cada vez mais o voluntariado é trabalho ativo para não pagarem às pessoas, enquanto está ali um técnico formado, pelo *feedback* que tem, cada vez mais as instituições aceitam pessoas formadas e licenciadas, que não é remunerada mas é uma pessoa qualificada. Um dos cuidados que tem na escolha das associações onde vai fazer voluntariado é ter a certeza que não vai ser explorada. [E5]

Em suma, as entrevistas aos voluntários permitiram-nos compreender que há aquisição de múltiplas competências e que estas são sobretudo competências suaves ou ligeiras, que não se relacionam de forma linear com a área de intervenção das organizações nem poderão beneficiar diretamente uma profissão, de resto elas podem sobretudo contribuir para um melhor desempenho do voluntário em diversas organizações.

Conclusão

A sociologia parece persistir em separar a abordagem do mundo do trabalho da análise do trabalho em organizações sem fins lucrativos, sendo raros os cruzamentos e as referências à profissionalização e aos atores do mundo laboral nestas organizações (Rego, 2010a; 2010b). No entanto, o voluntariado tem vindo a crescer e a transformar-se, alcançando hoje uma importância que se pode aproximar em muitos casos do trabalho remunerado.

O estatuto do voluntariado pode dar azo, para citar Krinsky e Simonet (2012), não só a um “supervoluntariado”, como a um subemprego, conforme se trate de camadas da população com mais ou menos recursos e inseridas ou não no mercado de trabalho. Ainda que a literatura não explore muito esta perspetiva do voluntariado, alguns autores têm chamado a atenção para o facto de o recurso ao voluntariado ser em algumas áreas fundamental para a sustentabilidade de projetos e organizações. Este é o caso da conservação patrimonial do britânico National Trust, cujas despesas de manutenção seriam incomportáveis sem o apoio fundamental dos voluntários (Lithgow e Timbrell, 2014). Neste sentido, importará manter uma vigilância crítica sobre o eventual papel de substituição do trabalhador remunerado pelo voluntário.

O voluntariado é, em todo o caso, um contexto de capacitação e qualificação, ou seja, um terreno propício ao desenvolvimento de competências, contribuindo para o desenvolvimento do indivíduo e podendo inclusivamente proporcionar valor para a integração no — ou transição para o — mercado de trabalho.

O objetivo perseguido no estudo aqui apresentado enquadra-se numa tendência atual dos países desenvolvidos ocidentais de valorizar o trabalho voluntário, capitalizando a experiência tida num acesso mais rápido ao mercado de trabalho. Porém, se a montante o voluntariado conta já com oferta formativa relevante, não tem a jusante um sistema de validação formal que permita fazer a ponte designadamente com o mercado de trabalho. Um sistema com o intuito de viabilizar a transferência de saber, de forma sistemática e universal, e que permita também às empresas e outras organizações laborais ir para além de uma análise casuística, confinada à apreciação de *curriculum vitae* ou de cartas de recomendação, parece fundamental para valorizar as aprendizagens informais.

A análise sociológica não pode, por isso, continuar alheada desta realidade, tanto mais quando as altas taxas de desemprego parecem desafiar outras formas de ocupação do tempo e de capacitação, erodindo os princípios de um trabalho digno, conforme veiculado pela Organização Mundial do Trabalho desde 1999, qualquer que ele seja, remunerado ou não.

O estudo que aqui apresentámos demonstra que o voluntariado é um contexto especialmente propício ao desenvolvimento do indivíduo enquanto pessoa e na sua relação com os outros, evidenciando-se três conclusões principais:

- há a assunção, por parte de um número importante de pessoas e organizações, da aquisição de competências por parte dos voluntários;
- estas competências são, antes de mais, de natureza transversal;
- há boa receptividade, por parte de um número importante de pessoas e organizações, à criação de um sistema de validação de competências geradas pelo voluntariado.

Resta, portanto, saber até que ponto o mercado de trabalho está disponível para adotar um sistema de validação de competências suaves ou ligeiras. Esta questão, decorrente do estudo aqui apresentado, constituirá um novo estudo, onde os responsáveis de empresas se impõem como objeto de análise, assim como as organizações, que seriam levadas a refletir sobre a importância e as suas necessidades em competências suaves ou ligeiras.

Por fim, perante uma certa polarização de posições no que respeita às motivações para o voluntariado, entre altruísmo e instrumentalismo, não podemos deixar de considerar que um sistema de reconhecimento de aprendizagens informais não implicaria necessariamente o fim do espírito generoso e desinteressado que se associa ao voluntariado, pois seria sempre de adesão livre.

No mesmo sentido, não podemos deixar de chamar a atenção para a existência de riscos na adoção de um sistema de reconhecimento de aprendizagens informais. Por um lado, riscos associados ao reforço do uso abusivo de voluntários em tarefas que devem ser remuneradas, uma vez que lhes seria dada uma compensação objetiva sob a forma de certificação de competências, como de resto foi assinalado pelos nossos entrevistados. Por outro lado, riscos decorrentes da burocratização própria de um sistema formal e que podem afastar voluntários, como foi referido também pelas organizações do nosso inquérito.

Consideramos, ainda assim, com base no estudo aqui apresentado, que um sistema desta natureza contribuiria mais para a dignificação do trabalho e das aprendizagens que são realizadas na prática de voluntariado ao tornar mais visível esta atividade, do que para o acentuar de efeitos perversos já existentes.

Referências bibliográficas

- Anderson, Pauline, e Pat Green (2012), "Beyond CV building: the communal benefits of student volunteering", *Voluntary Sector Review*, 3 (2), pp. 247-256.
- Aníbal, Alexandra (2013), "A singularidade do sistema nacional de reconhecimento, validação e certificação de competências: génese, caracterização, situação atual e pistas para o futuro", *CIES e-Working Paper* n.º 149/2013, disponível em: https://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/5005/1/CIES_WP149_Alexandra%20Anibal.pdf (última consulta em agosto de 2016).

- Bickel, J. F., e C. Lalive d'Espinay (2001), "L'évolution de la participation aux associations volontaires: une comparaison de deux cohortes", *Swiss Journal of Sociology*, 27 (1), pp. 31-60.
- CES — Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (2013), *Voluntariado em Portugal*, s.l., Fundação Eugénio de Almeida.
- Clary, E., et al. (1998), "Understanding and assessing the motivation of volunteers: a functional approach", *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6), pp. 1516-1530.
- Comissão Europeia (2007), *Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida. Quadro de Referência Europeu*, Bruxelas, DGEC-CE.
- Delicado, Ana, Ana Nunes de Almeida, e João Ferrão (2002), *Caracterização do Voluntariado em Portugal*, Lisboa, Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado.
- Devlin, Rose Anne (2001), "Regional differences in the labour market response to volunteers", *Canadian Journal of Science / Revue Canadienne des Sciences Régionales*, XXIV (2), pp. 153-174.
- Franco, R. C., et al. (2005), *O Sector Não Lucrativo Português Numa Perspectiva Comparada*, s.l., Universidade Católica Portuguesa / Johns Hopkins University.
- Granovetter, Mark (1983), "The strength of weak ties: a network theory revisited", *Sociological Theory*, 1, pp. 201-233.
- Hackl, Franz, Martin Halla, e Gerald J. Pruckner (2007), "Volunteering and income — the fallacy of the good Samaritan?", *Kyklos*, 60 (1), pp. 77-104.
- Holmes, Kirsten (2006), "Experiential learning or exploitation? Volunteering for work experience in the UK museums sector", *Museum Management and Curatorship*, 21 (3), pp. 240-253.
- Kamerade, Daiga, e Angela Ellis Paine (2014), "Volunteering and employability: implications for policy and practice", *Voluntary Sector Review*, 5 (2), pp. 259-273.
- Krinsky, John, e Maud Simonet (2012), "Déni de travail: l'invisibilisation du travail aujourd'hui. Introduction", *Sociétés Contemporaines*, 87, pp. 5-23.
- Laville, J.-L., e R. Sainsaulieu (1997), *Sociologie de l'Association — Des Organisations à l'Épreuve du Changement Social*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Lithgow, Katy, e Helen Timbrell (2014), "How better volunteering can improve conservation: why we need to stop wondering whether volunteering in conservation is a good thing and just get better at doing it well", *Journal of the Institute of Conservation*, 37 (1), pp. 3-14.
- Low, Natalie, et al. (2008), *Helping Out — A National Survey of Volunteering and Charitable Giving*, Londres, National Centre for Social Research e Institute for Volunteering Research.
- Marcos, V., C. Parente, e C. Amador (2013), "Reflexões sobre o conceito e prática do voluntariado no terceiro setor português", *IS Working Papers*, n.º 8 (nova série), disponível em: http://isociologia.pt/publicacoes_workingpapers.aspx (última consulta em agosto de 2016).
- McCloughan, P., et al. (2011), *Second European Quality of Life Survey. Participants in Volunteering and Unpaid Work*, Dublin, Eurofound.

- Otero, M. S., A. McCoshan, e K. Junge (2005), *European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning. A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission*, Birmingham, ECOTEC Research and Consulting.
- Paine, Angela Ellis, et al. (2013), "Does volunteering improve employability? Insights from the British household Pabel survey and beyond", *Voluntary Sector Review*, 9 (4), pp. 355-376.
- Parente, Cristina (2008), *Competências — Formar e Gerir Pessoas*, Porto, Edições Afrontamento.
- Parente, C., M. Ramos, V. Marcos, S. A. Cruz, e H. V. Neto (2011), "Efeitos da escolaridade nos padrões de inserção profissional juvenil em Portugal", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 65, pp. 69-93.
- Pires, A. L. (2004), "O reconhecimento e a validação das aprendizagens dos adultos: contributos para a reflexão educativa", *Revista Trajectos*, 4, ISCTE, pp. 1-4.
- Prouteau, Lionel, e François-Charles Wolff (2006), "Does volunteer work pay off in the labor market?", *The Journal of Socio-Economics*, 35 (2006), pp. 992-1013.
- Putnam, Robert (1994), *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Rego, Raquel (2010a), *Dirigeants Associatifs. Engagement et Professionnalisation*, Paris, l'Harmattan.
- Rego, Raquel (2010b), "A profissionalização do terceiro sector: o caso do associativismo", em J. Freire e P. P. de Almeida (orgs.), *Trabalho Moderno, Tecnologia e Organizações*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 153-178.
- Rochester, C., K. Donahue, J. Grotz, M. Hill, N. Ockenden, e J. Unell (2009), *A Gateway to Work. The Role of Volunteer Centres in Supporting the Link between Volunteering and Employability*, Londres, Institute for Voluntary Research.
- Sardinha, Boguslaw (2011), *The Economics of the Volunteering Decision*, Évora, Universidade de Évora, dissertação de doutoramento em Economia.
- Shields, P. O. (2009), "Young adult volunteers: recruitment appeals and other marketing considerations", *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21 (2), pp. 139-159.
- Simonet, Maud (2010), *Le Travail Bénévole. Engagement Citoyen ou Travail Gratuit?*, Paris, La Dispute.
- Sleahitichi, Mihai, e Mihaela Gabriela Neacsu (2013), "Patterns of recognition of the competences acquired through volunteering: Romania-Republic of Moldova comparative study", *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 76, pp. 765-769.
- Taylor, Rebecca F. (2004), "Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment", *Work, Employment and Society*, 18 (1), pp. 29-49.
- Williamson H., e B. Hoskins (2005), *Charting the Landscape of European Youth Voluntary Activities*, Estrasburgo, Conselho da Europa.

Raquel Rego. Doutorada em sociologia pela Universidade de Lille 1 e simultaneamente pelo ISCTE-IUL, é atualmente investigadora no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ULisboa) e membro colaborador do Socius-ISEG-ULisboa. ICS-ULisboa, Av. Prof. Aníbal de Bettencourt, 9, 1600-189 Lisboa. Tel.: 217804700. Email: raquel.rego@ics.ulisboa.pt

Joana Zózimo. Mestre em Sociologia da Saúde e da Doença pelo ISCTE-IUL, é atualmente doutoranda no Centro de Estudos Sociais / Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, docente da Cooperativa de Ensino Egas Moniz, investigadora do CIIEM e membro colaborador do Socius-ISEG-ULisboa. Colégio de S. Jerónimo, largo D. Dinis, 3000-995 Coimbra. *Email*: joana.zozimo@gmail.com

Maria João Correia. Licenciada em Psicologia pela FPCE da Universidade de Lisboa, mestre em Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego pelo ISCTE-IUL, foi técnica de orientação, reconhecimento, validação e certificação de competências em vários CQEP e exerce atualmente a profissão de psicóloga. Agrupamento Escolas Queluz-Belas, Queluz. *E-mail*: mjcorreia1961@gmail.com

Receção: 2 de fevereiro de 2015 Aprovação: 4 de julho de 2016

